

Pengaruh *Job Demands*, *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi *Burnout* pada Karyawan Perusahaan Cakap

Indra¹, Lucy Warsindah²

^{1,2} Manajemen, Universitas Trisakti

e-mail: indra022002001006@std.trisakti.ac.id¹, lucy.warsindah@trisakti.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Demands* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* pada karyawan perusahaan Cakap kota Jakarta dan Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 180 dari total populasi 376 karyawan. Uji Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, dan uji *goodnes of fit*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Metode SEM (*Structural Equation Modelling* dengan *software* SPSS versi 25 dan Amos versi 25. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*, *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *burnout* memediasi secara parsial pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*, dan *burnout* memediasi secara penuh pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Implikasi manajerial dari penelitian ini diharapkan manajer dapat menurunkan *job demands* dengan membagi pekerjaan secara adil dan efisien, meningkatkan *organizational commitment* dengan mensosialisasikan nilai-nilai perusahaan dan memberikan persepsi positif tentang masa depan perusahaan, menurunkan *burnout* dengan memberikan tantangan pekerjaan atau *reward* spesifik, serta menurunkan *turnover intention* dengan mengidentifikasi kebutuhandan memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten memenuhi tanggung jawabnya.

Kata kunci: *Job Demands*, *Organizational Commitment*, *Turnover Intention*, *Burnout*

Abstract

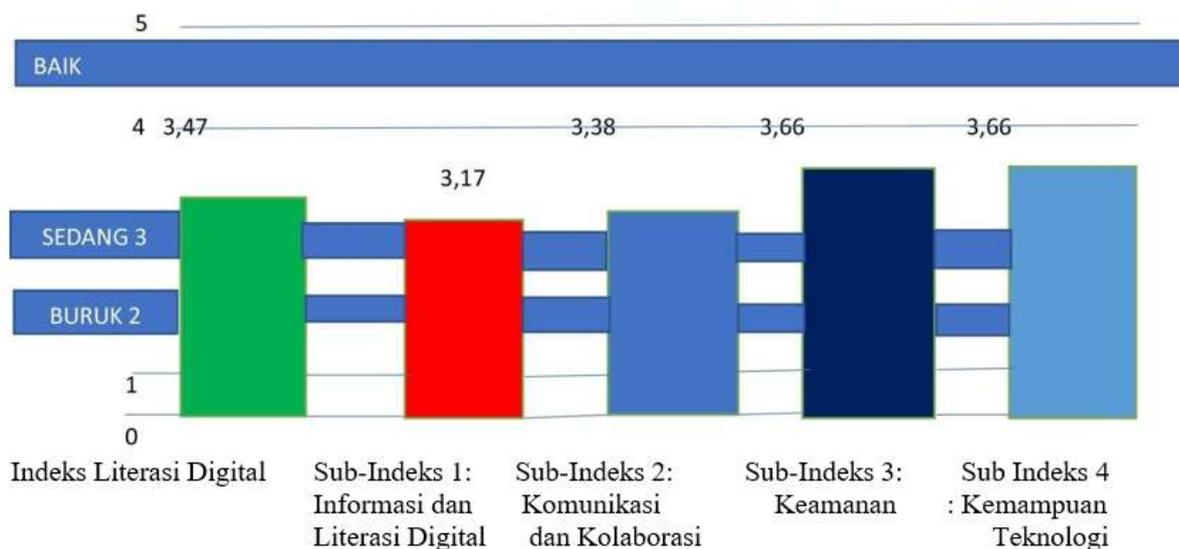
This research aims to analyze the influence of *Job Demands* and *Organizational Commitment* on *Turnover Intention* which is mediated by *Burnout* in Cakap company employees in the cities of Jakarta and Yogyakarta. The sample in this study amounted to 180 from a total population of 376 employees. Instrument Tests used in this research are validity tests, reliability tests, and goodness of fit tests. Hypothesis testing was carried out using the SEM method (*Structural Equation Modeling* with SPSS version 25 and Amos version 25 software. The results of hypothesis testing in this study showed that *job demands* had a positive effect on *turnover intention*, *job demands* had a positive effect on *burnout*, *organizational commitment* had a negative effect on *turnover intention*, *organizational commitment* has a negative effect on *burnout*, *burnout* has a positive effect on *turnover intention*, *burnout* partially mediates the effect of *job demands* on *turnover intention*, and *burnout* fully mediates the effect of *organizational commitment* on *turnover intention*. The managerial implication of this research is that it is hoped that managers can reduce *job demands* by sharing work fairly and efficiently, increasing *organizational commitment* by socializing company values and providing positive perceptions about the company's future, reducing *burnout* by providing job challenges or specific rewards, and reducing *turnover intention* by identifying needs and giving rewards to employees who consistently fulfill their responsibilities.

Keywords: *Job Demands*, *Organizational Commitment*, *Turnover Intention*, *Burnout*

PENDAHULUAN

Perubahan di berbagai bidang seperti ilmu pengetahuan, bisnis, dan teknologi membawa dampak signifikan terhadap perekonomian. Untuk tetap bertahan di era global, penting untuk mengikuti perubahan ini dan menyesuaikannya melalui peraturan dan kebijakan yang tepat. Salah satu bidang yang mengalami perubahan signifikan adalah teknologi, terutama dalam hal digitalisasi. Kemajuan teknologi ini tidak hanya mempengaruhi ekonomi, tetapi juga memunculkan ide-ide baru seperti bisnis *startup*. Seiring dengan kemajuan teknologi, *startup* menjadi semakin relevan dan berkembang pesat, dalam menawarkan solusi inovatif dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Menurut Maritsa *et al.*, (2021), saat ini dunia sudah semakin dinamis di mana teknologi sudah semakin berkembang, contohnya dalam dunia pendidikan. Dunia pendidikan sudah banyak melakukan pembelajaran secara daring atau online, tentunya menggunakan media pembelajaran yang efektif dan efisien. Namun, teknologi tetap tidak dapat menggantikan peran guru, dosen, dan interaksi belajar antara pelajar dan pengajar sebab edukasi bukan hanya sekedar memperoleh pengetahuan tetapi juga tentang nilai, kerja sama, serta kompetensi. Situasi pandemi ini menjadi tantangan tersendiri bagi kreativitas setiap individu dalam menggunakan teknologi untuk mengembangkan dunia pendidikan.

Keterampilan yang paling penting pada abad ke-21 ialah *self-directed learning* atau pembelajaran mandiri sebagai *outcome* dari edukasi. Siahaan *et al.*, (2020). Berikut initerdapat data berdasarkan indeks literasi digital nasional dalam bidang pendidikan, yaitu:



Gambar 1 – Data Indeks Literasi Digital Nasional Bidang Pendidikan

Sumber: Aptika.kominfo.go.id (2021)

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Sub Indeks Keamanan dan Sub Indeks Kemampuan Teknologi saat ini mendominasi berdasarkan indeks literasi digital nasional dalam bidang pendidikan. Sub Indeks Keamanan mencakup sejumlah metrik dan parameter yang berkaitan dengan keamanan informasi, perlindungan data, dan sistem keamanan perusahaan Cakap. Sub Indeks Kemampuan Teknologi mencakup berbagai evaluasi tentang seberapa baik perusahaan Cakap mengadopsi dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan operasional dan pertumbuhan bisnis (Cakap.com, 2022).

Pada penelitian ini, PT Cakap dipilih menjadi objek penelitian karena merupakan salah satu perusahaan *startup* pendidikan yang terkenal dan menjadi yang favorit bagi pelajar di Indonesia. Cakap.com, (2022). PT. Cerdas Digital Nusantara atau dikenal sebagai “Cakap” adalah sebuah perusahaan pengembang aplikasi edukasi dan pengembangan keterampilan berbasis teknologi asal Indonesia yang berfokus kepada pendidikan dua arah secara digital (<https://cakap.com/syaratdanketentuan/#:~:>). Permasalahan yang ada dalam perusahaan Cakap adalah masih banyak karyawan yang kurang cakap dan kurang berminat bekerja dalam bidang

teknologi digital sehingga kebanyakan dari karyawan tersebut tidak melanjutkan kembali pekerjaannya di perusahaan tersebut (Merahputih.com, 2022).

Menurut Cakap.com (2022), pada awalnya Cakap bergerak pada bidang bahasa, namun pada tahun 2020 melebarkan bisnisnya dengan membuat Cakap *Upskill* yaitu platform untuk bertukar keahlian dan keterampilan. Pada tahun yang sama, Cakap *Upskill* juga bekerja sama dengan pemerintah untuk menjadi platform penyedia kelas bagi program Kartu Prakerja. Banyak *stakeholders* yang memegang teguh perannya dalam Cakap dalam hal keamanan pembelajaran secara daring, dan upgrade teknologi digital dalam masa pembelajaran pun tidak perlu diragukan kembali pada perusahaan Cakap ini. Perusahaan Cakap pernah menjadi salah satu peserta dalam *EdTech Asia Summit* pada tahun 2019 lalu. Pada saat itu, Cakap membahas mengenai adanya perkembangan inovasi dalam dunia pendidikan, menciptakan kolaborasi digital dalam bidang edukasi, dan memperluas koneksi antar penggiat industri edukasi teknologi. Pada era munculnya kemajuan teknologi digital yang sangat pesat ini memudahkan para pelajar/mahasiswa, guru/dosen, dan masyarakat dalam melakukan segala aktivitas dengan memanfaatkan teknologi digital untuk kegiatan yang positif seperti kegiatan pendidikan. Menurut merahputih.com (2022), keunggulan hal tersebut pada Cakap tidak sejalan dengan kemampuan tenaga sumber daya manusia (karyawan) pada perusahaan Cakap untuk terus berkembang dan melatih *skill* dalam bidang digitalisasinya. Oleh karena itu, hal tersebut akan menimbulkan adanya niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Menurut Putra Perdana dan Sutapa (2021a) *turnover intention* itu sendiri dipengaruhi oleh *job demands*.

Jazilah (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa perusahaan Cakap harus terus melatih dan mengembangkan skill karyawannya tetapi juga perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dari karyawannya tersebut karena hal tersebut dapat menimbulkan *job demands* yang tinggi bagi karyawan perusahaan. Di dalam *job demands* itu sendiri dibagi kembali menjadi dua bagian yaitu *workload pressure* dan *task interdependence*. Menurut penelitian Mantik *et al.*, (2023), *Job demand* akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Nugraha, (2018), *job demand* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian oleh Utami *et al.*, (2021a) mengatakan bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, menurut Jamal *et al.*, (2024) *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Dalam penelitian Jazilah (2020), membuktikan bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Selain perusahaan harus mewujudkan *job demands* yang tinggi, maka perusahaan harus mewujudkan adanya *organizational commitment* bagi karyawannya. Menurut Humayra dan Juandra, (2019), mengatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian Alviyah dan Saifudin (2022), mengatakan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya di mana *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Menurut Ataghvari (2017), *Organizational commitment* berpengaruh terhadap *burnout*, di mana jika terbentuk adanya *organizational commitment* maka hal itu akan meredakan atau menurunkan adanya stress kronis dari karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian Gareh *et al.*, (2023), membuktikan bahwa adanya pengaruh antara *organizational commitment* terhadap *burnout*. Pada penelitian sebelumnya yaitu oleh Jamal *et al.*, (2024), menganalisis mengenai karyawan dengan pekerjaan *remote* karena adanya pandemi COVID-19 di mana memfokuskan kepada *job demands*, *burnout*, dan *turnover intention* dari karyawan. Pada penelitian lainnya juga oleh Ahmed *et al.*, (2013), menjelaskan peranan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* pada karyawan bisnis *venture*.

Berdasarkan laporan analisis dari Cakap.com (2022) menunjukkan bahwa *turnover intention* pada perusahaan Cakap mencapai hampir 50% pada karyawannya dan banyak karyawan yang berhenti bekerja karena adanya keluhan pergerakan bidang teknologi yang sangat cepat dan kebanyakan dari karyawan kurang bisa untuk mengikuti hal tersebut. Pasca pandemi ini dapat melatih dan menanamkan kebiasaan menjadi pembelajaran mandiri melalui berbagai kelas daring atau webinar yang dapat diikuti oleh siapa saja yang ingin menimba ilmu, seperti pelajar atau mahasiswa, guru atau dosen, maupun masyarakat umum. Selain itu, semua juga dapat bekerja sama satu dengan yang lain untuk menyelesaikan permasalahan dalam pembelajaran serta menghadapi permasalahan nyata yang ada. Setelah masa pandemi Covid, masih banyak

dilakukan pembelajaran tanpa tatap muka atau secara daring/mandiri (Dikti.kemdikbud.go.id, 2020). Sudah banyak perusahaan berteknologi digital yang dapat membantu pelajar/mahasiswa, pengajar/guru/dosen maupun masyarakat dalam belajar dan menambah pengetahuan. Dalam pembelajaran bahasa saat ini sudah dapat dilakukan secara digital, tanpa harus bertemu tatap muka secara langsung dengan tutor. Banyak saat ini perusahaan *start up* pengembang aplikasi edukasi teknologi di Indonesia yang berfokus pada bidang pendidikan.

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. *Turnover intention* menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Menurut penelitian Lazzari *et al.*, (2022), Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sehingga, pada penelitian ini akan menganalisis mengenai *job demands*, *organizational commitment*, *burnout*, dan *turnover intention* pada karyawan perusahaan Cakap. Dengan demikian, maka pembahasan penelitian ini berjudul "Pengaruh *Job Demands* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi *Burnout* pada Karyawan Perusahaan Cakap".

Job Demands

Menurut penelitian Bakker dan Demerouti (2014a), *Job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan sehingga dapat meningkatkan stress kerja. Menurut Sabine *et al.*, (2020), *Job demands* yakni semua tuntutan dalam kerja yang merujuk pada segi sosial, dan fisik, ataupun organisasi pada pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan mental yang terus-menerus. Menurut Utami *et al.*, (2021a) ada dua dimensi dari *job demands* yaitu *workload pressure* dan *task interdependence*. *Workload pressure* atau tekanan beban kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap pekerjaan diperusahaan yang membebani psikologis atau fisik yang berlebihan. Sedangkan, *task interdependence* atau saling ketergantungan tugas adalah sejauh mana desain tugas dan pekerjaan seorang anggota tim mengharuskan ia mengkoordinasikan kegiatan dan menjadi bahan pertukaran informasi dengan anggota lain dari tim untuk mampu melaksanakan pekerjaan.

Organizational Commitment

Penelitian dari Meixner dan Ca, (2020b), menjelaskan *Organizational commitment* adalah seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada perusahaannya untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut. Penelitian A. Made *et al.*, (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu konsep dasar yang mendeskripsikan hubungan antara karyawan dengan organisasinya.

Burnout

Burnout menurut Widhianingtanti dan Van Luijtelaar (2022) adalah kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional karena pekerjaannya. Menurut Edú valsania *et al.*, (2022) *burnout* adalah perasaan yang lebih dari sedih atau memiliki hari yang buruk. Situasi ini telah berlangsung bertahun-tahun, terkait dengan pekerjaan, dan dapat menyebabkan krisis serius dalam hidup.

Turnover Intention

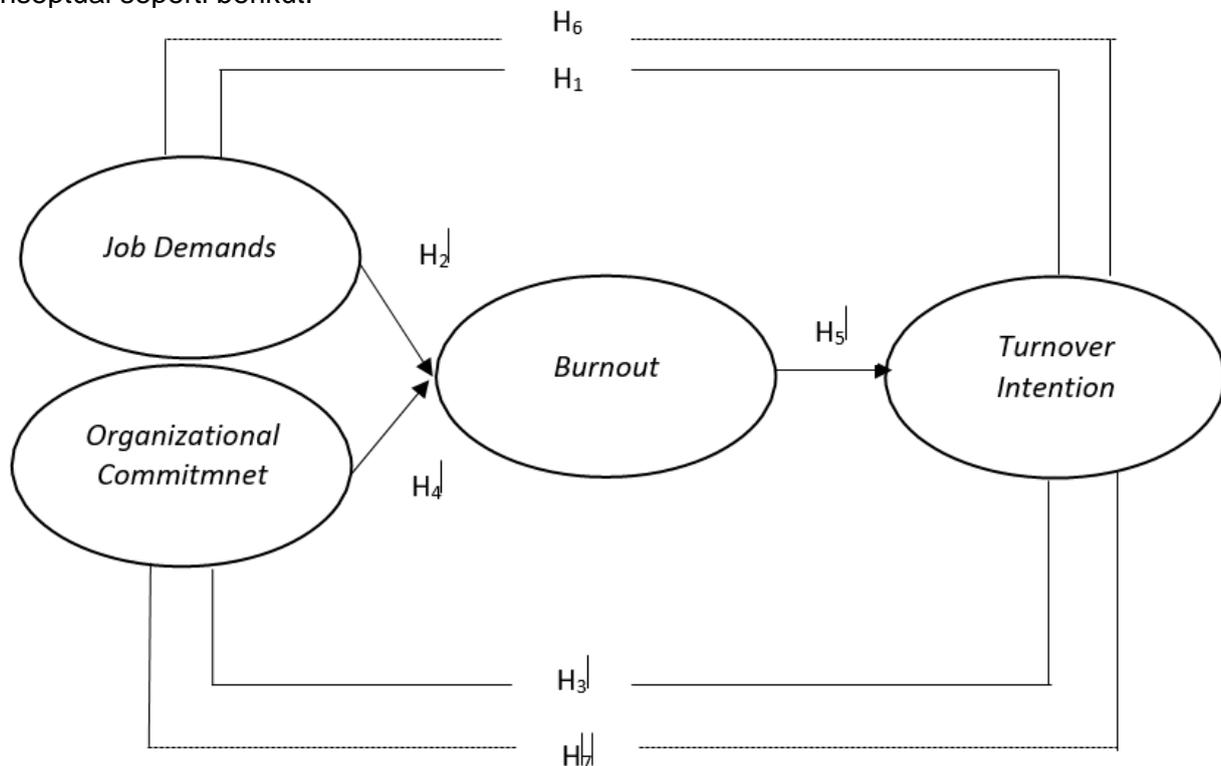
Menurut penelitian Nadeem *et al.*, (2019b), *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Rerangka Konseptual

Menurut penelitian Nadeem *et al.*, (2019b), *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya menurut pilihannya sendiri. Menurut Bakker dan Demerouti (2014b), *Job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan

yang memiliki tujuan sehinggadapat meningkatkan stress kerja. Di dalam *job demands* itu sendiri dibagi kembali menjadi dua bagian yaitu *workload pressure* dan *task interdependence*. *Workload pressure* menurut Kobis *et al.*, (2023b), adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan *task interdependence* menurut penelitian Kim dan Vandenberghe (2018b) adalah sejauh mana perilaku salah satu karyawan berpengaruh terhadap kinerja anggota tim yang lain dalam perusahaan. Dimana menurut penelitian dari Putra Perdana dan Sutapa (2021b) dan Jamal *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *job demands* dapat meningkatkan adanya *turnover intention*.

Menurut Ahmed *et al.*, (2013) diharapkan bahwa *organizational commitment* yang baik dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan kepada perusahaan. Menurut penelitian Jamal *et al.*, (2024), Terdapat pengaruh *job demands* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *burnout*. *Burnout* itu sendiri menurut Widhianingtanti dan Van Lujtelaar (2022) adalah kondisistress kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional karena pekerjaannya. Sedangkan, menurut Ahmed *et al.*, (2013) disimpulkan juga bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, berdasarkan pemaparan di atas maka dapat digambarkan rerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 2 – Rerangka Konseptual
Sumber: Jamal *et al.*, (2024); Ahmed *et al.*, (2013)

Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Neparahman dan Ekhsan, (2023) terhadap 72 karyawan pada salah satu hotel di Cikarang didapatkan hasil bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Diana *et al.*, (2019) terhadap 50 karyawan pada *department store*. membuktikan bahwa *job demands* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H1: Job Demands berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bunjak *et al.*, (2023) terhadap 5.485 karyawan yang bekerja di organisasi multilevel di Jerman mendapatkan hasil bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Sedangkan, penelitian lainnya oleh Lehtiniemi *et al.*, (2023) terhadap 372

karyawan yang bekerja di perusahaan edukasi di Finlandia membuktikan bahwa permintaan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat meningkatkan juga adanya tingkat kelelahan pada karyawan. Selain itu, penelitian lainnya juga membuktikan bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada 131 pekerja polisi di Police Resort Tanjung Perak Surabaya, menurut penelitian Yulianti *et al.*, (2020). Dengan demikian, hipotesis yang terbentuk adalah:

H2: *Job Demands* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian oleh Nuansa *et al.*, (2018) yang dilakukan terhadap 96 karyawan pada *marketing funding* di Bank Nusa Tenggara Barat menemukan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian Ana *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar pada 235 karyawan perusahaan IT di Indonesia. Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Sarisik *et al.*, (2019) terhadap 700 karyawan pada pekerja publik di Istanbul membuktikan bahwa tingkat *organizational commitment* dapat menurunkan tingkat *burnout*. Selain itu, penelitian oleh Laily *et al.*, (2022) pun membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap tingkat *burnout* yang dilakukan pada 100 karyawan yang bekerja di lima rumah sakit di Surabaya. Selanjutnya, penelitian oleh Mahmod dan Rosari (2020) pun menemukan hasil bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap tingkat *burnout* yang dilakukan pada 110 karyawan tetap yang bekerja di perusahaan minyak dan gas di Indonesia dengan minimal jangka waktu bekerja selama satu tahun. Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H4: *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian oleh Acar (2021) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention* yang dilakukan pada 458 karyawan yang bekerja di hotel bintang lima di Antalya. Penelitian lainnya juga membuktikan bahwa tingkat kelelahan akan memacu dan meningkatkan adanya tingkat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yang terjadi pada 500 karyawan kesehatan di rumah sakit Kaohsiung Chang Gung Memorial, menurut penelitian Xiaoming *et al.*, (2014). Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H5: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh ELCI *et al.*, (2018) terhadap 295 karyawan pada sektor kesehatan di Turki didapatkan hasil bahwa *job demands* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention*, di mana hasil tersebut didapatkan setelah adanya peranan mediasi dari *burnout*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Esthi dan Saur (2023) terhadap 130 karyawan *sales officer* pada bank di Indonesia didapati sebuah hasil bahwa *job demands* dapat memengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* karena adanya mediasi dari *burnout*. Dengan demikian, hipotesis yang terbentuk adalah:

H6: *Burnout* memediasi pengaruh positif *Job Demands* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh Santoso *et al.*, (2018) terhadap 326 karyawan auditor pada Audit Board of Republic of Indonesia (BPK) dan The Finance and Development Supervisory Agency (BPKP) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karena adanya peran mediasi dari *burnout*. Selain itu, penelitian lainnya menurut Nazar *et al.*, (2015) pada 100 karyawan perusahaan edukasi di Saudi Arabia menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi menurunkan niat karyawan untuk keluar, meskipun mengalami kelelahan tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang terbentuk adalah:

H7: *Burnout* memediasi pengaruh negatif *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

METODE

Penelitian ini merujuk pada riset yang pernah dilaksanakan yaitu penelitian oleh Jamal *et al.*, (2024); Ahmed *et al.*, (2013) yang berjudul "Pengaruh *Job Demands*, *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi *Burnout*". Rancangan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis (*hypothesis testing*). *Hypothesis testing* dilakukan guna menguji dugaan mengenai suatu parameter dari beberapa variabel penelitian dalam suatu

populasi dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel (Sekaran dan Bougie, 2017).

Pada penelitian kali ini, *hypothesis testing* dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antarvariabel yang diteliti, yaitu pengaruh *job demands*, *organizational commitment*, dan *burnout* terhadap *turnover intention* serta peran mediasi *burnout* antara *job demands* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan periode waktunya, pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini ialah dengan menggunakan jenis data *cross sectional*. Data *cross sectional* adalah data yang berisi data individu ataupun beragam unit lainnya yang ditarik pada satu waktu tertentu yang umumnya melibatkan banyak responden mengenai dinamika korelasi dari faktor-faktor risiko dengan pendekatan, efek, dan observasi yang terkait dengan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017). Unit analisis dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Cakap.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif yang dibantu software SPSS V. 25, metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dan *Sobel Test* dengan bantuan software Amos V .25. Metode SEM digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel secara langsung (*direct effect*), *Sobel Test* digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel secara tidak langsung (*indirect effect*).

Deskriptif Data

Dalam deskripsi data diuraikan terdapat berbagai macam karakteristik responden berdasarkan item dalam survei penelitian. Berikut macam karakteristik responden yang telah diperoleh:

Gender

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	99	55%
Perempuan	81	45%
Total	180	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Tabel 1 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar jenis kelamin, dimana mayoritas responden adalah laki-laki sejumlah 99 orang ataupun berskor 55%. Karena Industri teknologi sering dianggap sebagai lingkungan yang lebih cocok untuk laki-laki, karena stereotip tradisional yang menempatkan laki-laki sebagai ahli teknologi. Hal ini dapat menyebabkan lebih banyak laki-laki tertarik pada posisi kerja dalam industri tersebut, sementara perempuan cenderung merasa kurang didorong atau kurang nyaman untuk mengejar karier di bidang teknologi tersebut (theconversation.com).

Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-21 tahun	3	1,67%
22 - 25 tahun	9	5%
26 - 30 tahun	137	76,11%
35 - 40 tahun	29	16,11%
45-55 tahun	2	1,11%
Total	180	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Tabel 2 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar usia, dimana mayoritas responden adalah berusia 26-30 tahun yaitu sejumlah 137 orang ataupun berskor 76,11%. Hal ini dikarenakan pada PT Cakap banyak menerima karyawan dengan angka atau usia yang masih tergolong produktif dalam bekerja, yaitu

dapat dikatakan bahwa PT Cakap banyak menerima karyawan pada usia 26-30 tahun (<https://cakap.com>).

Status Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir

Status Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	6	3,33%
Diploma	60	33,33%
Sarjana	111	61,67%
Pascasarjana	3	1,67%
Total	180	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Tabel 3 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini di mana hasil frekuensi dari total responden atas dasar pendidikan terakhir, dimana mayoritas responden tingkat akhir pendidikannya adalah Sarjana yaitu sejumlah 111 orang ataupun berskor 61,67%. Hal tersebut dikarenakan PT Cakap banyak menerimalulusan Sarjana yang sudah banyak bekerja dan memiliki pengalaman magang sebelumnya (cakap.com).

Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif akan disajikan hasil pengolahan dari variabel *job demands*, *burnout*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Job Demands

Job Demands	Mean
Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja dengan cepat.	4,22
Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja sangat keras.	4,28
Pekerjaan saya membuat saya hanya memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,26
Dalam pekerjaan saya, selalu ada banyak hal yang harus diselesaikan.	4,36
Saya harus melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang bisa saya lakukan dengan baik.	4,22
Saya harus memperoleh informasi dan nasehat dari rekan-rekan saya agar dapat menyelesaikan pekerjaan.	4,39
Saya bergantung pada rekan-rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,26
Saya tidak mempunyai pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang saja karena saya harus memeriksa atau bekerja dengan rekan lainnya.	3,38
Saya harus bekerja sama dengan rekan-rekan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.	4,08
Untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, rekan-rekan saya harus memperoleh informasi dan saran dari saya.	4,11
Total dari rata-rata	4,16

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas, memperlihatkan bahwa variabel *job demands* memiliki 10 item pernyataan di mana total dari rata-rata nilai jawaban responden adalah sebesar 4,16. Berdasarkan skala likert, hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa memiliki banyak tuntutan pekerjaan yang dialami. *Job demands* yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tekanan untuk bekerja dengan cepat dan keras, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, jumlah pekerjaan yang selalu banyak, ketergantungan pada rekan kerja untuk mendapatkan informasi, dan karakteristik pekerjaan yang memerlukan kerjasama tim.

Indikator keenam dengan nilai terbesar 4,39 menunjukkan bahwa karyawan dari PT Cakap merasa *job demands* yang dialami muncul karena harus memperoleh informasi dan nasehat dari

rekan-rekannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan, indikator kedelapan dengan nilai terkecil 3,38 menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa bahwa *job demands* yang dialami muncul karena karyawan merasa tidak mempunyai pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang saja dan karyawan harus memeriksa atau bekerja dengan rekan lainnya.

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

<i>Organizational Commitment</i>	Mean
Saya ingin terus bekerja di perusahaan saya dengan mempertimbangkan perusahaan saya sebagai tempat kerja seumur hidup.	4,31
Saya senang memilih perusahaan saya sebagai tempat kerja.	4,33
Sekalipun kesempatan untuk memilih pekerjaan kembali diberikan kepada saya, perusahaan saya saat ini akan dianggap sebagai prioritas.	4,33
Saya menerima masa depan dan nasib perusahaan sebagai milik saya.	4,26
Saya berpikir bahwa perusahaan saat ini adalah tempat kerja terbaik.	4,37
Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya saat ini.	4,38
Saya berpikir beberapa kali untuk berpindah kerja ke tempat lain.	4,43
Saya akan selalu merenung jika ada permasalahan di perusahaan saya saat ini.	4,33
Total dari rata-rata	4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas, memperlihatkan bahwa variabel *organizational commitment* memiliki 8 item pernyataan di mana total dari rata-rata nilai jawaban responden adalah sebesar 4,34. Berdasarkan skala Likert, hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan. *Organizational commitment* yang terjadi pada karyawan itu disebabkan oleh adanya rasa ingin terus bekerja, senang dengan tempat bekerjanya, menganggap perusahaan Cakap itu adalah prioritas, menerima masa depan perusahaan, berpikir bahwa PT Cakap adalah tempat kerja terbaik, tidak akan meninggalkan perusahaan Cakap, akan berpikir berulang kali untuk berpindah ke perusahaan lain, dan selalu merenung saat ada permasalahan pada perusahaan.

Indikator ketujuh dengan nilai terbesar 4,43 menunjukkan bahwa karyawan dari PT Cakap merasa *organizational commitment* yang dialami muncul karena karyawan akan berpikir berulang kali untuk berpindah kerja ke perusahaan lain selain Cakap. Sedangkan, indikator keempat dengan nilai terkecil 4,26 menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa bahwa *organizational commitment* yang dialami muncul karena karyawan merasa akan menerima masa depan dan nasib perusahaan sebagai miliknya.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Burnout

<i>Burnout</i>	Mean
Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya.	4,21
Saya merasa lelah di akhir hari kerja.	4,64
Saya merasa lelah saat bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari kerja berikutnya.	4,41
Bekerja dengan orang lain sepanjang hari benar-benar membuat saya tertekan.	4,23
Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya.	4,28
Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	4,12
Saya merasa saya bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya.	4,22
Bekerja dengan orang lain secara langsung membuat saya terlalu tertekan.	4,19
Saya merasa berada di ujung tanduk.	4,26
Total dari rata-rata	4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas, memperlihatkan bahwa variabel *burnout* memiliki 9 item pernyataan di mana total dari rata-rata nilai jawaban responden adalah sebesar 4,28. Berdasarkan skala likert, hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam perusahaan. *Burnout* yang terjadi pada karyawan itu disebabkan oleh adanya tenaga yang terkuras secara emosional dari pekerjaan, merasa kelelahan di akhir hari kerja, bekerja dengan rekan kerja lainnya yang membuat karyawan merasa tertekan, merasa frustrasi dengan pekerjaan, merasa bekerja terlalu keras, dan merasa di ujung tanduk saat menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kedua dengan nilai terbesar 4,64 menunjukkan bahwa karyawan dari PT Cakap merasa *burnout* yang dialami muncul karena karyawan merasa kelelahan di akhir hari kerja pada perusahaannya. Sedangkan, indikator keenam dengan nilai terkecil 4,12 menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa bahwa *burnout* yang dialami muncul karena karyawan merasa frustrasi terhadap pekerjaannya.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Turnover Intention

<i>Turnover Intention</i>	<i>Mean</i>
Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.	4,33
Saya tidak puas dengan cara pekerjaan saya memenuhi kebutuhan pribadi saya.	4,26
Saya kemungkinan besar akan menerima pekerjaan lain yang ditawarkan kepada saya dengan tingkat kompensasi yang sama.	4,37
Saya merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan.	4,38
Saya bermimpi mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.	4,43
Saya tidak suka menantikan hari lain bekerja di perusahaan saya saat ini.	4,33
Saya tidak akan berpikir untuk beberapa kali untuk meninggalkan perusahaan.	4,21
Saya berusaha untuk memikirkan cara keluar dari perusahaan saat ini.	4,64
Saya tidak akan memikirkan kembali perusahaan saya saat ini untuk kedepannya.	4,41
Total dari rata-rata	4,37

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 7 diatas, memperlihatkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki 9 item pernyataan di mana total dari rata-rata nilai jawaban responden adalah sebesar 4,37. Berdasarkan skala likert, hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap memiliki kecenderungan atau niat untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau dapat berpindah dari perusahaan Cakap ke perusahaan lain. *Turnover intention* yang terjadi pada karyawan itu disebabkan oleh adanya pertimbangan untuk meninggalkan pekerjaan, tidak puas dengan cara pekerjaannya, merasa frustrasi saat tidak diberi kesempatan untuk bekerja di tempat lain, tidak suka dalam kesehariannya bekerja, berusaha memikirkan cara keluar dari perusahaan, dan tidak memikirkan kembali perusahaan Cakap untuk kedepannya.

Indikator kedelapan dengan nilai terbesar 4,64 menunjukkan bahwa karyawan dari PT Cakap merasa *turnover intention* yang dialami muncul karena mereka selalu berusaha memikirkan cara keluar dari perusahaan. Sedangkan, indikator ketujuh dengan nilai terkecil 4,21 menunjukkan bahwa karyawan PT Cakap merasa bahwa *turnover intention* yang dialami muncul karena tidak akan berpikir beberapa kali untuk meninggalkan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Job Demands</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,740	0,000	H1 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis 1 menguji apakah *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *job demands* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H1: *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Hipotesis 1 pada tabel 8 diatas ingin menguji variabel *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti secara statistik adanya pengaruh positif signifikan antara *job demands* terhadap *turnover intention*. Maka dapat dikatakan bahwa Ha didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Job Demands</i> berpengaruh positif terhadap <i>Burnout</i>	0,155	0,035	H2 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis 2 menguji apakah *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *job demands* tidak berpengaruh positif terhadap *burnout*

H2: *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*

Hipotesis 2 pada tabel 9 diatas ingin menguji variabel *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,035 < 0,05$ yang memiliki arti secara statistik adanya pengaruh positif signifikan antara *job demands* terhadap *burnout*. Maka dapat dikatakan bahwa Ha didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,693	0,000	H3 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis 3 menguji apakah *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *organizational commitment* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H3: *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hipotesis 3 pada tabel tabel 10 diatas ingin menguji variabel *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti secara statistik adanya pengaruh negatif signifikan antara *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Maka dapat dikatakan bahwa Ha didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i>	0,205	0,006	H4 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis 4 menguji apakah *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *organizational commitment* tidak berpengaruh negatif terhadap *burnout*

H4: *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *burnout*

Hipotesis 4 pada tabel 11 diatas ingin menguji variabel *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,006 < 0,05$ yang memiliki arti secara statistik adanya pengaruh negatif signifikan antara *organizational commitment* terhadap *burnout*. Maka dapat dikatakan bahwa Ha didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Burnout*.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,473	0,004	H5 didukung

Sumber: Pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis 5 menguji apakah *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *burnout* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H5: *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Hipotesis 5 pada tabel 12 diatas ingin menguji variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti secara statistik adanya pengaruh positif signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Maka dapat dikatakan bahwa Ha didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis 6

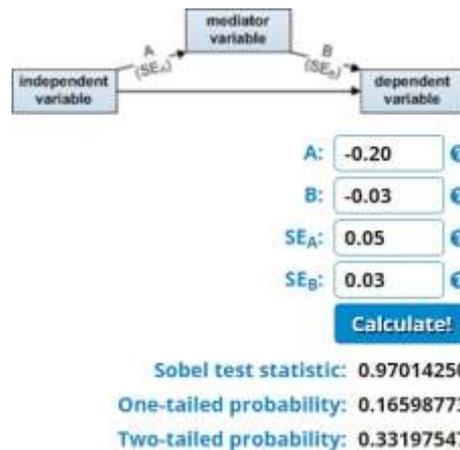
Hipotesis	Estimate	p-value	Tipe Mediasi	Keputusan
<i>Job Demands</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Burnout</i>	0.006	0.016	Parsial	H6 didukung

Sumber: Data diolah dengan AMOS

Hipotesis 6 menguji apakah *job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *burnout*, dengan bunyi hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: *Job Demands* tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*

H6: *Job Demands* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*



Gambar 3 – Uji Sobel Test
 Sumber: Sobel Test Calculator

Hipotesis 6 pada tabel 13 diatas ingin menguji variabel *Job Demands* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*. Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,016 < 0,05$ dan menghasilkan nilai *estimate* sebesar 0,006 yang nilainya positif, sehingga memiliki arti secara statistik adanya pengaruh signifikan antara *Job Demands* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*. Maka dapat dikatakan bahwa H_a didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi secara parsial oleh *Burnout*. Dikatakan parsial karena *Job Demands* pun dapat berpengaruh positif secara langsung (*direct effect*) terhadap *Turnover Intention*, maka dari itu dikatakan pengaruhmediasinya secara parsial.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimate	p-value	Tipe Mediasi	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Burnout</i>	0,0038	0.016	Parsial	H7 didukung

Sumber: Data diolah dengan AMOS

Hipotesis 7 menguji apakah *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui *burnout*, dengan bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : *Organizational Commitment* tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*

H_7 : *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*

A:	<input type="text" value="-0.19"/>
B:	<input type="text" value="-0.02"/>
SE _A :	<input type="text" value="0.04"/>
SE _B :	<input type="text" value="0.02"/>
<input type="button" value="Calculate!"/>	

Sobel test statistic: 0.97854978
One-tailed probability: 0.16390124
Two-tailed probability: 0.32780248

Gambar 4 – Uji Sobel Test
Sumber: Sobel Test Calculator

Hipotesis 7 pada tabel 14 diatas ingin menguji variabel *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*. Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0,016 < 0,05$ dan menghasilkan nilai *estimate* sebesar 0,0038 yang nilainya positif, sehingga memiliki arti secara statistik adanya pengaruh negatif signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*. Maka dapat dikatakan bahwa H_a didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi secara parsial oleh *Burnout*. Dikatakan parsial karena *Organizational Commitment* pun dapat berpengaruh negatif secara langsung (*direct effect*) terhadap *Turnover Intention*, maka dari itu dikatakan pengaruh mediasinya secara parsial.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Cakap di Jakarta dan Yogyakarta dengan jumlah 180 responden sebagai sampel. Di mana hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden bergender laki-laki dengan rentan usia 26-30 tahun, berlatar belakang pendidikan sarjana (S1). Dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian semuanya didukung. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan secara rinci bahwa:

1. *Job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, permintaan pekerjaan yang terlalu banyak dan tinggi akan meningkatkan adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. *Job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout*, permintaan pekerjaan yang tinggi akan menurunkan tingkat kelelahan pada karyawan.
3. *Organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. *Organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan menurunkan tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan.
5. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, tingkat kelelahan yang tinggi akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
6. *Burnout* dapat memediasi pengaruh positif *job demands* terhadap *turnover intention* dengan efek mediasi secara parsial.
7. *Burnout* dapat memediasi pengaruh negatif *organizational commitment* terhadap *turnover intention* dengan efek mediasi secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

ACAR, A. (2021). *Relationship Between Burnout and Turnover Intention: a Research on Hotel Employees*. *Social Sciences Studies Journal*, 7(91), 5047–5056.
<https://doi.org/10.26449/sss.3639>

- Alviyah, V., & Saifudin, S. (2022). *Determinants Of Turnover Intention With Organizational Commitment As Moderating*. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 11(2), 108–121. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v11i2.712>
- Ana, S., Saparso, S., & Sandra, L. (2024). *Learning organization on turnover intention through organizational commitment as a mediating variable in company x*. *JurnalMantik*, 7(4), 3867–3876. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/4909>
- Andre, C., Hutomo, R., Kepada, D., Psikologi, F., Memenuhi, G., Dari, S., Untuk, P., Gelar, M., & Psikologi, S. (2015). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Di Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura*.
- An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. (n.d.). www.wileypluslearningspace.com.
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung Abstrak *Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention*. In *Jurnal Solma* (Vol. 10, Issue 01). <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
- Aprilianingsih, A., & Surabaya, U. N. (n.d.). Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Ayu, D., Kharismawati, P., Ayu, G., & Dewi, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap *Turnover Intention*. 5(2), 1368–1398.
- Bakhar, M., Harto, B., Gugat, R. M. D., Hendrayani, E., Setiawan, Z., Suriyanto, D. F., Salam, M. F., Suraji, A., Sukmariningsih, R. M., Ssopiana, Y., Yusuf, M., Nugroho, W. E., & Tampubolon, L. P. D. (2023). Perkembangan *startup* di Indonesia (Perkembangan Startup di Indonesia dalam berbagai bidang). In *Sonpedia Publishing Indonesia* (Issue May).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014a). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 76(5), 657–688. <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>
- Creswell, J. D., Pacilio, L. E., Lindsay, E. K., & Brown, K. W. (2014). Brief mindfulness meditation training alters psychological and neuroendocrine responses to social evaluative stress. *Psychoneuroendocrinology*, 44, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.02.007>
- Diana Purba, S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work Stress As a Mediator of Job Demand on Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(2), 108–124. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i2.271>
- Edú-valsania, S., Lagüía, A., & Moriano, J. A. (2022). *Burnout*: A Review of Theory and Measurement. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 3). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.
- ELÇI, M., YILDIZ, B., & ERDILEK KARABAY, M. (2018). How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60233>
- Gareh, F. EL, Hattabou, A., & Oulamine, A. (2023). *The relationship between “burnout” and “organizational commitment, job demands and resources” among hospital staff in Morocco*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8134050>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EI-Munawar Medan*. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). *Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis*. *SAGE Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Herliani, L., & Nurendra, A. M. (2023). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Hospital Employees* (pp. 660–670). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-052-7_72

- Indrasari, B., Widoretno, S., & Dwiastuti, S. (n.d.). Penerapan Instruksi di Tahap Hypothesis Testing Pada Discovery Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Menemukan dan Menghubungkan Konsep Implementation of Instruction in Hypothesis Testing-Discovery Learning to Improve the Ability of Discovering and Relating Concept. In *Proceeding Biology Education Conference* (Vol. 14).
- Islam, T., Khan, S. ur R., Ahmad, U. N. U. B., & Ahmed, I. (2013). Organizational learning culture and leader-member exchange quality: The way to enhance organizational commitment and reduce turnover intentions. *Learning Organization*, 20(4–5), 322–337. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2012-0079>
- Ivanova, M. A. (2019). Main Factors of Turnover and Minimization of Turnover Rate within Business Organization. *Open Journal for Research in Economics*, 2(2), 73–84. <https://doi.org/10.32591/coas.ojre.0202.03073i>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2024). How do teleworkers escape burnout? A moderated-mediation model of the job demands and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 45(1), 169–199. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0628>
- Jazilah, B. (n.d.-a). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Kim, S. S., & Vandenberghe, C. (2018a). The Moderating Roles of Perceived Task Interdependence and Team Size in Transformational Leadership's Relation to Team Identification: A Dimensional Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 509–527. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9507-8>
- Kim, S. S., & Vandenberghe, C. (2018b). The Moderating Roles of Perceived Task Interdependence and Team Size in Transformational Leadership's Relation to Team Identification: A Dimensional Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 509–527. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9507-8>
- Kirschbaum, C. (2019). Network analysis: emergence, criticism and recent trends. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 533–547. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2019-0074>
- Kobis, Y. S., Fanggalda, R. E., & Timuneno, T. (2023a). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance*. 11(1), 48–56. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>
- Kobis, Y. S., Fanggalda, R. E., & Timuneno, T. (2023b). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance*. 11(1), 48–56. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>
- Laily, N., Oetomo, H. W., Sari, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., Stiesia, I. (, & Surabaya,). (2022). *The Effect of Burnout Syndrome on Turnover Intention Through Organizational Commitment*. 1–7
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Le, H., Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T. L. A. (2023). Turnover intentions: the roles of job satisfaction and family support. *Personnel Review*, 52(9), 2209–2228. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0582>
- Lehtiniemi, K., Tossavainen, A., Auvinen, E., Herttälampi, M., & Feldt, T. (2023). Do intensified job demands predict burnout? How motivation to lead and leadership status may have a moderating effect. *Frontiers in Psychology*, 14(March), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1048487>
- Made, A. A., Dewi, D., Sudja, N., & Yuesti, A. (2021). *Role Of Organizational Commitment On Employee Performance Author*. 4(1). <https://doi.org/10.1234/ijsegce.v4i1.169>
- Made, N., Indrayani, M., Gede, I., & Sudibya, A. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(11), 6241–6270
- Mahmod, D. R., & Rosari, R. (2020). The impact of burnout toward affective commitment and turnover intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss1.art2>

- Manajemen, J., Kompensasi, P., Kerja Dan, B., Yosiana, S., & Suci, N. M. (n.d.). Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jember. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Mantik, J., Firyal Neparahman, Z., & Ekhsan, M. (2023). Job demands and turnover intention: Does work engagement mediate in the model? In *Jurnal Mantik* (Vol.7, Issue 1). Online:
- Maritsa, A., Hanifah Salsabila, U., Wafiq, M., Rahma Anindya, P., & Azhar Ma'shum, M. (2021). Pengaruh Teknologi Dalam Dunia Pendidikan. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 18(2), 91–100. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v18i2.303>
- Masita, I., Pembimbing, D., & Yuniato, R. (n.d.). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)*.
- Meixner, T., & Ca, W. C. (2020a). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis International Journal Of Organizational Leadership. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 9).
- Meixner, T., & Ca, W. C. (2020b). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis International Journal Of Organizational Leadership. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 9).
- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. In *Journal of Hospital Management ISSN* (Vol. 5, Issue 1).
- Nadeem, K., Khan, M. A., Imtiaz, N., & Iftikhar, Y. (2019a). Turnover Intention and Perceived Organizational Support; Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment. *European Scientific Journal ESJ*, 15(10). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n10p222>
- Nazar. (2015). Impact of Emotional Exhaustions on Turnover Intentions: A Mediating Role of Organizational Commitment in Higher Education Institutes of Saudi Arabia. *International Journal of Economics and Business Administration*, III(Issue 3), 13–26. <https://doi.org/10.35808/ijeaba/76>
- Nazari, A. M., Shahabi, M., Shad, N., Kooreh Khosravi, A. G., & Rafiei, M. (2024). The relationship between self-compassion and burnout in healthcare professionals: A narrative review. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice*, 0(0), 0–0. <https://doi.org/10.32598/jnrpc.2312.1008>
- Neparahman, Z. F., & Ekhsan, M. (2023). Job demands and turnover intention: Does work engagement mediate in the model? *Jurnal Mantik*, 7(1), 2685–4236.
- Nuansa, R., Thatok, A., & Siti, N. (2018). The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect. *Managemen Bisnis*, 2(February), 33–40.
- Prawitasari, A. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*.
- Putlely, Z., Andry Lesnussa, Y., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (n.d.). *Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon*.
- Putra Perdana, A. M., & Sutapa, N. (2021a). *Pengaruh Job Demand, Burnout, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pegawai di PT. Telkomsel* (Vol. 9, Issue2).
- Putra Perdana, A. M., & Sutapa, N. (2021b). *Pengaruh Job Demand, Burnout, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pegawai di PT. Telkomsel* (Vol. 9, Issue2).
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnout Pada Kayawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Ramadhani, I., Program, A., Magister, S., Profesi, P., Psikologi, F., & Program, C. H. (2021). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru*. 17(1). <https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%i.2170>

- Raniasari Bimanti Esthi, & Saur Panjaitan. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01). <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-06>
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106–118. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>
- Siahaan, M., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., Raya, J., Raya Perjuangan, J., Mulya, M., & Utara, B. (2020). Halaman: 1-3 Terakreditasi Peringkat 5 (SINTA 5) sesuai SK RISTEKDIKTI Nomor. In *Edisi Khusus* (Issue 1). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Studi, P., Sarjana, P., Administrasi, K., Sakit, R., Administrasi, D., & Kesehatan, K. (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015* Factors related to the Executive Nurse's Burnout in patient wards at RSJ West Kalimantan Province in 2015 Eliyana
- Sulistiawan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., Situmorang, N. Z., Ahmad, U., & Yogyakarta, D. (2020). *Validity and Reliability of Organizational Commitment using Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor (CFA). 17(2), 2655– 5034. <https://doi.org/10.18860/psi.v17i2.10526>
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tabularasa, J., & Unimed, P. (n.d.). *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian* (Vol. 6, Issue 1).
- Utami, N. Y., Sylvia, V., Sitio, S., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021a). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Utami, N. Y., Sylvia, V., Sitio, S., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021b). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Van Den Broeck, A., Elst, T. Vander, Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Vania, K., & Azizah, N. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 293–304. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.2811>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno- Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>
- Yulianti, P., Rohmawati, I. M., & Manajemen, D. (2020). The Effects of Job Demands on Burnout, and Engagement with Teamwork Effectiveness as the Moderation Variable on a Police Resort at Tanjung Perak, Port Surabaya. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 11(9), 2020. www.ijicc.net
- Yusup Program Studi Tadris Biologi, F., & Tarbiyah dan Keguruan, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Januari-Juni*, 7(1), 17–23.